

2017

**SÄÄSTÖPANKKIRYHMÄN
VASTUULLISUUSRAPORTTI 31.12.2017**

SÄÄSTÖPANKKIRYHMÄN VASTUULLISUUSRAPORTTI

Sisällysluettelo

GRI-sisältöindeksi	3
Vastuullisuus Säästöpankkiryhmässä	7
Olenaisuus	7
Sidosryhmät	10
Taloudelliset vaikutukset	11
Ympäristövaikutukset	11
Sosiaaliset vaikutukset	11

VASTUULLISUUSRAPORTTI

GRI-SISÄLTÖINDEKSI

Strategia ja analyysi																																																																																																		
G4-1	Toimitusjohtajan katsaus	Toimintakertomus: Toimitusjohtajan katsaus																																																																																																
Organisaation taustakuvaus																																																																																																		
G4-3	Raportoivan organisaation nimi	Tilinpäätös, liite 1: Kuvaus Säästöpankkiryhmästä ja Säästöpankkien yhteenliittymästä																																																																																																
G4-4	Tärkeimmät tavaramerkit/brändit sekä tuotteet ja palvelut	Toimintakertomus: Toiminta ja tulos liiketoimintasegmenteittäin ja tilinpäätös, liite 6: Segmentti-informaatio																																																																																																
G4-5	Organisaation pääkonttorin sijainti	Helsinki																																																																																																
G4-6	Toimintamaiden lukumäärä ja maat, joissa organisaatio toimii tai jotka ovat merkittäviä raportissa kuvattujen olennaisten yritys vastuun näkökohtien osalta	Tilinpäätös liite 43: Säästöpankkiryhmän tilinpäätökseen sisältyvät yhteisöt																																																																																																
G4-7	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Tilinpäätös, liite 1: Kuvaus Säästöpankkiryhmästä ja Säästöpankkien yhteenliittymästä																																																																																																
G4-8	Markkina-alueet	Tilinpäätös, liite 6: Segmentti-informaatio																																																																																																
G4-9	Raportoivan organisaation koko	<p>Säästöpankkiryhmän tulos ja tase Säästöpankkiryhmän tunnusluvut</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>(1 000 euroa)</th> <th>1-12/2017</th> <th>1-12/2016</th> <th>1-12/2015</th> <th>1-12/2014*</th> <th>1-12/2013*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Liikevaihto</td> <td>331 366</td> <td>304 340</td> <td>298 475</td> <td>295 628</td> <td>271 235</td> </tr> <tr> <td>Korkokate</td> <td>142 176</td> <td>131 693</td> <td>125 018</td> <td>122 022</td> <td>110 612</td> </tr> <tr> <td>% liikevaihdosta</td> <td>42,9 %</td> <td>43,3 %</td> <td>41,9 %</td> <td>41,3 %</td> <td>40,8 %</td> </tr> <tr> <td>Tulos ennen veroja</td> <td>88 210</td> <td>69 603</td> <td>69 699</td> <td>63 137</td> <td>71 074</td> </tr> <tr> <td>% liikevaihdosta</td> <td>26,6 %</td> <td>22,9 %</td> <td>23,4 %</td> <td>21,4 %</td> <td>26,2 %</td> </tr> <tr> <td>Liiketoiminnan tuotot yhteensä</td> <td>282 191</td> <td>245 376</td> <td>230 531</td> <td>223 903</td> <td>224 841</td> </tr> <tr> <td>Liiketoiminnan kulut yhteensä</td> <td>-182 693</td> <td>-158 060</td> <td>-146 128</td> <td>-143 763</td> <td>-140 619</td> </tr> <tr> <td>Kulu-tuottosuhde</td> <td>64,7 %</td> <td>64,4 %</td> <td>63,4 %</td> <td>64,2 %</td> <td>62,5 %</td> </tr> <tr> <td>Taseen loppusumma</td> <td>11 326 105</td> <td>10 423 646</td> <td>9 189 391</td> <td>8 400 544</td> <td>7 717 389</td> </tr> <tr> <td>Oma pääoma</td> <td>1 017 520</td> <td>953 402</td> <td>880 694</td> <td>841 230</td> <td>781 086</td> </tr> <tr> <td>Oman pääoman tuotto %</td> <td>7,3 %</td> <td>6,2 %</td> <td>6,7 %</td> <td>5,7 %</td> <td>8,9 %</td> </tr> <tr> <td>Kokonaispääoman tuotto %</td> <td>0,7 %</td> <td>0,6 %</td> <td>0,7 %</td> <td>0,6 %</td> <td>0,9 %</td> </tr> <tr> <td>Omavaraisuusaste %</td> <td>9,0 %</td> <td>9,1 %</td> <td>9,6 %</td> <td>10,0 %</td> <td>10,1 %</td> </tr> <tr> <td>Vakavaraisuussuhde %</td> <td>19,1 %</td> <td>19,5 %</td> <td>18,8 %</td> <td>18,6 %</td> <td>19,5 %</td> </tr> <tr> <td>Arvon alentumistappiot luotoista ja muista saamisista</td> <td>-13 266</td> <td>-8 411</td> <td>-6 127</td> <td>-10 539</td> <td>-5 859</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Taloudellista lisäinformaatiota Säästöpankkiryhmästä ennen Säästöpankkien yhteenliittymän toiminnan käynnistämistä (31.12.2014)</p> <p>Säästöpankkiryhmän henkilöstön määrä vuonna 2017 oli keskimäärin 1 343. Henkilöstön määrä kokonaisresursseiksi muutettuna oli tilikaudella keskimäärin 1 330. Henkilöstöstä oli naisia 77 prosenttia ja miehiä 23 prosenttia, missä ei tapahtunut muutosta edellisvuoteen. Henkilökunnan keski-ikä laski ja oli 41,5 vuotta. Henkilökunnan kokonaisvaihtuvuus oli 3,2 prosenttia.</p>	(1 000 euroa)	1-12/2017	1-12/2016	1-12/2015	1-12/2014*	1-12/2013*	Liikevaihto	331 366	304 340	298 475	295 628	271 235	Korkokate	142 176	131 693	125 018	122 022	110 612	% liikevaihdosta	42,9 %	43,3 %	41,9 %	41,3 %	40,8 %	Tulos ennen veroja	88 210	69 603	69 699	63 137	71 074	% liikevaihdosta	26,6 %	22,9 %	23,4 %	21,4 %	26,2 %	Liiketoiminnan tuotot yhteensä	282 191	245 376	230 531	223 903	224 841	Liiketoiminnan kulut yhteensä	-182 693	-158 060	-146 128	-143 763	-140 619	Kulu-tuottosuhde	64,7 %	64,4 %	63,4 %	64,2 %	62,5 %	Taseen loppusumma	11 326 105	10 423 646	9 189 391	8 400 544	7 717 389	Oma pääoma	1 017 520	953 402	880 694	841 230	781 086	Oman pääoman tuotto %	7,3 %	6,2 %	6,7 %	5,7 %	8,9 %	Kokonaispääoman tuotto %	0,7 %	0,6 %	0,7 %	0,6 %	0,9 %	Omavaraisuusaste %	9,0 %	9,1 %	9,6 %	10,0 %	10,1 %	Vakavaraisuussuhde %	19,1 %	19,5 %	18,8 %	18,6 %	19,5 %	Arvon alentumistappiot luotoista ja muista saamisista	-13 266	-8 411	-6 127	-10 539	-5 859
(1 000 euroa)	1-12/2017	1-12/2016	1-12/2015	1-12/2014*	1-12/2013*																																																																																													
Liikevaihto	331 366	304 340	298 475	295 628	271 235																																																																																													
Korkokate	142 176	131 693	125 018	122 022	110 612																																																																																													
% liikevaihdosta	42,9 %	43,3 %	41,9 %	41,3 %	40,8 %																																																																																													
Tulos ennen veroja	88 210	69 603	69 699	63 137	71 074																																																																																													
% liikevaihdosta	26,6 %	22,9 %	23,4 %	21,4 %	26,2 %																																																																																													
Liiketoiminnan tuotot yhteensä	282 191	245 376	230 531	223 903	224 841																																																																																													
Liiketoiminnan kulut yhteensä	-182 693	-158 060	-146 128	-143 763	-140 619																																																																																													
Kulu-tuottosuhde	64,7 %	64,4 %	63,4 %	64,2 %	62,5 %																																																																																													
Taseen loppusumma	11 326 105	10 423 646	9 189 391	8 400 544	7 717 389																																																																																													
Oma pääoma	1 017 520	953 402	880 694	841 230	781 086																																																																																													
Oman pääoman tuotto %	7,3 %	6,2 %	6,7 %	5,7 %	8,9 %																																																																																													
Kokonaispääoman tuotto %	0,7 %	0,6 %	0,7 %	0,6 %	0,9 %																																																																																													
Omavaraisuusaste %	9,0 %	9,1 %	9,6 %	10,0 %	10,1 %																																																																																													
Vakavaraisuussuhde %	19,1 %	19,5 %	18,8 %	18,6 %	19,5 %																																																																																													
Arvon alentumistappiot luotoista ja muista saamisista	-13 266	-8 411	-6 127	-10 539	-5 859																																																																																													
G4-10	Henkilöstön määrä työsuhteen ja työsuhteen mukaan, alueellisesti ja sukupuolen mukaan jaoteltuna	Henkilöstön määrä keskimäärin tilikaudella 2017: 1 343 Henkilöstö sukupuolen mukaan: N77%, M23%. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet: 1 195 (89 %) Määräaikaiset tai tilapäiset työsuhteet: 148 (11 %) Säästöpankkiryhmän henkilökunta työskentelee Suomessa 23 itsenäisen Säästöpankin tai Säästöpankkikeskuksen yhtiöiden palveluksessa. Ryhmässä on noin 150 konttoria ja toimipistettä Helsingistä Rovaniemelle ja Närpiöstä Joensuuhun ulottuvalla akselilla.																																																																																																
G4-11	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Säästöpankit sekä Sp-Rahastoyhtiö Oy, Säästöpankkien Keskuspankki Suomi Oyj, Säästöpankkipalvelut Oy ja Säästöpankkiliitto osk kuuluvat Rahoitusalan yleissitovan työehtosopimuksen piiriin. Sp-Henkivakuutus Oy kuuluu vakuutusalan yleissitovan työehtosopimuksen piiriin. Työehtosopimukset eivät koske johtajia, henkilöstöpäälliköitä, siivoojia, talonmiehiä ja kesäapulaisia.																																																																																																

G4-12	Organisaation toimitusketju	Toimintakertomus, Toiminta ja tulos liiketoimintasegmenteittäin
G4-13	Merkittävät muutokset organisaation koossa, rakenteessa, omistusrakenteessa tai toimitusketjussa raportointijaksolla	Ei merkittäviä muutoksia
G4-14	Varovaisuuden periaatteen soveltaminen	Tilinpäätös, liite 5: Riskienhallinnan liitetiedot
G4-16	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa
Tunnistetut olennaiset näkökohdat ja laskentarajat		
G4-17	Konsernin laskentaraja	Tilinpäätös, liite 43: Säästöpankkiryhmän tilinpäätökseen sisältyvät yhteisöt ja liite 44: Strukturoitujen konsolidoimattomien yhteisöjen tiedot
G4-18	Raportin sisällönmäärittely	Olenneisuus
G4-19	Olenneiset näkökohdat	Olenneisuus
G4-20	Olenneisiä näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation sisällä	Laskentarajat samat kuin taloudellisessa raportoinnissa
G4-21	Olenneisiä näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation ulkopuolella	Laskentarajat samat kuin taloudellisessa raportoinnissa
G4-22	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	-
G4-23	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	-
Sidosryhmävuorovaikutus		
G4-24	Luettelo organisaation sidosryhmistä	Sidosryhmät
G4-25	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Sidosryhmät
G4-26	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Sidosryhmät
G4-27	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Sidosryhmät
Raportin kuvaus		
G4-28	Raportointijakso	1.1. - 31.12.2017
G4-29	Edellisen raportin päiväys	Kyseessä on Säästöpankkiryhmän ensimmäinen vastuullisuusraportti ja raportointia kehitetään jatkossa vastaamaan paremmin eri sidosryhmien tarpeita
G4-30	Raportin julkaisu tiheys	Vuosittain
G4-31	Yhteystiedot, josta voi tilata raportin ja kysyä siihen liittyviä lisätietoja	Markkinointi- ja viestintäjohtaja Laine Spellman (laine.spellman@saastopankki.fi)
G4-32	GRI-sisältövertailu	GRI-sisältöindeksi, GRI-tiedot
G4-33	Lähestymistapa ulkoiseen varmennukseen	Ei varmenneta.
Hallinto		
G4-34	Hallintorakenne ja valiokunnat	Tilinpäätös, liite 4: Hallinnointiperiaatteet
Liiketoiminnan eettisyys		
G4-56	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Toimintakertomus: Yhteiskuntavastuu ja tilinpäätös, Tilinpäätös liite 4: Hallinnointiperiaatteet
Taloudelliset vaikutukset		
G4-EC2	Ilmastonmuutoksen aiheuttamat taloudelliset vaikutukset sekä muut riskit ja mahdollisuudet liittyen organisaation toimintaan	Taloudelliset vaikutukset
G4-EC3	Organisaation eläkesitoumusten kattavuus	Tilinpäätös, liite 41: Eläkevelka
G4-EC4	Valtiolta saadut avustukset	Ei merkittäviä avustuksia.

Päästöt

G4-EN17	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 3)	Ympäristövaikutukset
G4-EN19	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	Ympäristövaikutukset

Sosiaalinen vastuu

Henkilöstö ja työolosuhteet

Työllistäminen

G4-LA1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain	Sosiaaliset vaikutukset
--------	---	-------------------------

Henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet

G4-LA4	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika ja sen sisältyminen kollektiivisiin työehtosopimuksiin	Sosiaaliset vaikutukset
--------	--	-------------------------

Työterveys ja -turvallisuus

G4-LA5	Osuus kokonaistyövoimasta, joka on edustettuna virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveyttä ja -turvallisuutta valvovissa ja neuvoa-antavissa toimikunnissa	Sosiaaliset vaikutukset
G4-LA6	Tapaturmatyypit, tapaturmataajuus, ammattitautitaajuus, menetyt työpäivät, poissaolot ja työhön liittyvät kuolemantapaukset jaoteltuna alueittain ja sukupuolen mukaan	Sosiaaliset vaikutukset
G4-LA7	Työntekijät, jotka työskentelevät työtehtävissä, joissa on suuri esiintymistiheys ja riski tietyille sairauksille	Sosiaaliset vaikutukset
G4-LA8	Ammattiliittojen kanssa tehtyjen sopimusten sisältämät terveys- ja turvallisuusteemat	Sosiaaliset vaikutukset

Koulutus

G4-LA9	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden jaoteltuna sukupuolen mukaan ja henkilöstöryhmittäin	Toimintakertomus, Henkilöstö
G4-LA10	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat, jotka tukevat henkilöstön jatkuvaa työllisyyttä ja antavat tukea työsuhteen päättymistilanteissa	Sosiaaliset vaikutukset
G4-LA11	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	Sosiaaliset vaikutukset

Yhteiskunta

Näkökohta: Paikallisyhteisöt

FS13	Finanssipalveluiden saatavuus haja-asutusalueilla tai alikehittyneillä talousalueilla jaoteltuna palvelutyypeittäin	Sosiaaliset vaikutukset
FS14	Aloitteet, jotka parantavat vajaakäyisten henkilöiden mahdollisuuksia käyttää finanssipalveluita	Sosiaaliset vaikutukset

Lahjonta ja korruption vastaisuus

G4-SO3	Lahjontaan liittyvän riskiarvioinnin läpikäyneiden liiketoimintayksiköiden lukumäärä ja prosenttiosuus sekä tunnistetut merkittävät riskit	Sosiaaliset vaikutukset
G4-SO4	Korruption vastaisiin poliittikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Sosiaaliset vaikutukset
G4-SO5	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Sosiaaliset vaikutukset

Määräystenmukaisuus

G4-SO8	Merkittävien lainsäädännön ja säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahamääräinen arvo määrä sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä	Sosiaaliset vaikutukset
--------	---	-------------------------

Yhteiskunnallisiin vaikutuksiin liittyvien epäkohtien valitusmekanismit

G4-SO11	Yhteiskunnallisiin vaikutuksiin liittyvän valitusmekanismin kautta rekisteröityjen, käsiteltyjen ja ratkaistujen epäkohtien lukumäärä	Sosiaaliset vaikutukset
---------	---	-------------------------

Tuotevastuu

Tuote- ja palvelutiedot

G4-PR3	Organisaation tuotteiden ja palvelujen pakollisen tuoteinformaation ja -merkintöjen tyypit sekä prosenttiosuus tärkeimmistä tuotteista ja palveluista, joita nämä vaatimukset koskevat	Sosiaaliset vaikutukset
G4-PR4	Tuote- ja palveluinformaatioon ja -merkintöihin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan	Sosiaaliset vaikutukset
G4-PR5	Asiakastyytyväisyystutkimusten tulokset	Sidosryhmät

Markkinointiviestintä

G4-PR7	Markkinointiviestintään, mainontaan ja sponsorointiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan	Sosiaaliset vaikutukset
--------	---	-------------------------

Asiakkaiden yksityisyyden suoja

G4-PR8	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä	Sosiaaliset vaikutukset
--------	--	-------------------------

Määräystenmukaisuus

G4-PR9	Tuotteiden ja palveluiden käyttöön liittyvän lainsäädännön ja säännösten rikkomisesta aiheutuneiden merkittävien sakkojen rahamääräinen arvo	Sosiaaliset vaikutukset
--------	--	-------------------------

Näkökohta: Omistajuus

FS10	Vuorovaikutus ympäristö- ja sosiaalisissa kysymyksissä arvopaperisalkkuun kuuluvien yritysten kanssa	Vastuullinen sijoittaminen
FS11	Sijoituskohteiden positiivinen tai negatiivinen arvottaminen	Vastuullinen sijoittaminen

VASTUULLISUS SÄÄSTÖPANKKIRYHMÄSSÄ

Vastuullisuus on ollut tärkeä osa arvojamme, strategiaamme ja tavoitteitamme jo ensimmäisen Säästöpankin perustamisesta saakka. Säästöpankkiaate on toimintamme ydin, mikä näkyy vastuullisuutena kaikkialla liiketoiminnassamme, kuten tavoitteena kehittää koko yhteisen hyvinvointia ja kannustaa ihmisiä säästäväisyyteen. Säästöpankkeja säätelee Säästöpankkilaki, jossa mainitaan, että pankit voivat jakaa osan voittovaroistaan "säästämisen edistämiseen tai muihin yleishyödyllisiin tarkoituksiin."

Tänä päivänä Säästöpankkien vastuullisuus näkyy kaikessa tekemisessä. Se näkyy tavassa, miten Pankki suhtautuu asiakkaisiinsa, kumppaneihinsa, toimialueeseensa, viranomaisiin, ympäristöön ja ja muihin sidosryhmiinsä. Säästöpankkiryhmässä (jäljempänä myös "Ryhmä") noudatetaan hyvää hallintotapaa, avoimuutta ja Säästöpankkiryhmän eettisiä pelisääntöjä.

Säästöpankkiryhmän liiketoimintasegmentit ovat pankkitoiminta sekä varainhoito ja henkivakuutus. Yksityiskohtaista tietoa Säästöpankkiryhmän liiketoimintasegmenteistä ja Säästöpankkiryhmän yhtiöistä on kuvattu Säästöpankkiryhmän toimintakertomuksessa ja IFRS-tilinpäätöksessä 31.12.2017.

Säästöpankkiryhmän vastuullisuusraportointi on laadittu soveltuvin osin käyttäen GRI G4 -raportointiviitekehystä. Raportti sisältää kirjanpitolain vaatimat tiedot muista kuin taloudellisista tiedoista. Säästöpankkiryhmän hallitus on allekirjoittanut muut kuin taloudelliset tiedot sisältävän GRI-raportin kokouksessaan 25.4.2018.

TALOUDELLINEN VASTUU

1. Asiakkaiden tietoturva
2. Vastuullinen sijoitustoiminta
3. Vakavaraisuus
4. Vastuullinen luotonanto
5. Vastuullinen veronmaksu

VASTUU IHMISSISTÄ

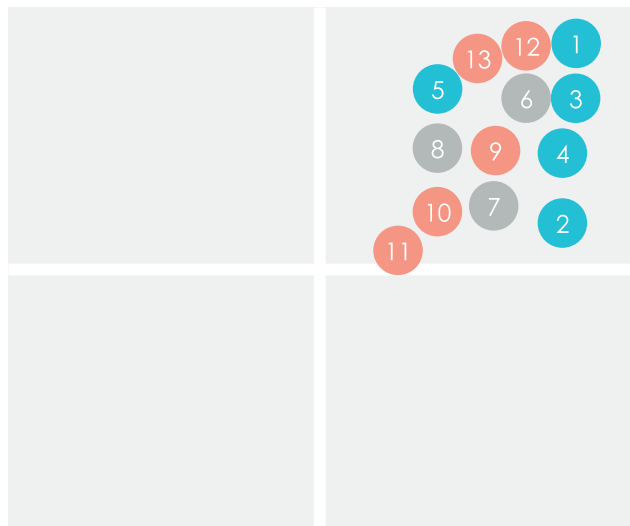
6. Ammattitaitoinen henkilöstö
7. Henkilöstön hyvinvointi
8. Asiakkaiden tasavertaisuus

SOSIAALINEN JA YMPÄRISTÖVASTUU

9. Paikallisyhteisön tukeminen
10. Työllisyyden edistäminen
11. Ympäristövaikutukset
12. Paikallisuus
13. Säästöpankkikokemus

Merkitys sidosryhmille

OLENNAISUUSANALYYSI



Merkitys Säästöpankille

Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa

Säästöpankkiryhmän Keskusyhenteisönä toimiva Säästöpankkiliitto Osk on jäsen kansainvälisissä säästöpankkiorganisaatioissa World Savings and Retail Banking Institute (WSBI) sekä European Savings and Retail Banking Group (ESBG). Organisaatiot noudattavat YK:n Global Compactin ja ESBG:n omia vastuullisen liiketoiminnan periaatteita.

Säästöpankkiryhmän vastuullisuus näkyy myös ryhmän sijoitustoiminnassa; Sp-Rahastoyhtiö Oy on Finland's Sustainable Investment Forum ry:n (FINSIF) jäsen, ja se on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (PRI).

OLENNAISUUS (G4-18, G4-19, G4-20, G4-21)

Vastuullisuusraportin olenaisuusanalyysin tarkoituksena on tunnistaa Säästöpankkiryhmän ja sen sidosryhmien tärkeimmät näkökohdat vastuullisuuden osalta raportointia varten. Olenaisuisten näkökohtien tunnistamisen avulla voidaan myös löytää kehityskohteita, joihin keskittyä tulevaisuudessa. Olenaisuisten näkökohdat valittiin sisäisesti tehtyjen haastattelujen sekä sidosryhmien kanssa käytyjen keskustelujen ja asiakkaalta saatuun palautteiden perusteella.

Muiden kuin taloudellisten tietojen näkökulmasta käsittelemämme teemat eivät kata täysin olenaisuusanalyysin tietoja, sillä olemme vasta aloittaneet vastuullisuustyön ja dokumentoinnin, ei kaikille teemoille vielä ole asetettu tavoitteita ja mittareita eikä niistä siksi raportoida vielä ensimmäisessä raportissa. Muiden kuin taloudellisten tietojen osalta raportoitavat tiedot on nostettu teemoina Vastuullisuuden toteuttaminen olenaisuisten näkökohtien osalta -osien alle.

VASTUULLISUUDEN TOTEUTTAMINEN OLENNAISTEN NÄKÖKOHTIEN OSALTA

Sosiaalinen vastuu, henkilöstöön ja ihmisoikeuksiin liittyvät näkökohdat

Sosiaalinen vastuu on Säästöpankkiryhmän tärkeimpiä ja näkyvimpiä arvoja. Säästöpankkien toiminta perustuu siihen, että autamme asiakkaita hoitamaan omaa talouttaan ja vaurastumaan. Kun asiakkaat vaurastuvat ja voivat hyvin, niin se heijastuu Säästöpankkeihin.

Säästöpankit ovatkin käyttäneet alusta lähtien osan voitostaan oman toimialueensa hyvinvoinnin edistämiseen. Säästöpankeille on tärkeää pitää Suomen kaupungit, kylät ja lähiöt virkeinä ja kehittyvinä. Suurten kertaluontoisten lahjoitusten sijaan Säästöpankit tukevat mieluummin useita mielenkiintoisia, paikallisia hankkeita. Paikallisuuden tukeminen on oleellinen osa Säästöpankin toimintaa. Voittovarojen jakaminen on kirjattu jo säästöpankkilakiin jo vuonna 1896. Keväällä 2017 sosiaalisessa mediassa ja Säästöpankkiryhmän verkkopalvelussa toteutetussa Hyviä tekoja -kampanjassa suomalaiset ehdottivat 900 erilaista hyväntekeväisyyskohdetta. Ääniä eri kohteille annettiin yli 326.000. Viime vuonna pankit lahjoittivat yli 750.000 € eri kohteisiin ympäri Suomen. Viime vuosina mukaan vastuullisuustyöhön on kutsuttu myös Säästöpankkien asiakkaat.

Säästöpankit tukivat vuonna 2017 muun muassa lapsi- ja nuorisotyötä, sotainvalideja, vanhustyötä, junioriurheilua ja harrastusyhdistyksiä. Avustuskohteita oli reilusti toistasataa kappaletta. Säästöpankkien Tutkimussäätiö myönsi apurahoja yliopistojen tutkijoille ja tutkimushankkeille. Lisäksi osakeyhtiömuotoisten säästöpankkien omistajina olevat Säästöpankkisäätiöt ovat eri puolella maata merkittäviä lahjoittajia. Ne jakoivat myös vuonna 2017 huomattavia summia yleishyödyllisiin tarkoituksiin.

Muilla tavoin sosiaalisen vastuun toteuttaminen näkyy asiakkaille säästöpankkikokemukseen ja tietoturvaan panostamisena sekä asiakkaiden tasavertaisuutena. Säästöpankkiryhmän neuvontapalveluissa noudatettavat avainarvot ovat rehellisyys, tavoitettavuus ja läpinäkyvyys. Tavoitteena on varmistaa, että asiakkaat luottavat säästöpankkiryhmään ja kokevat ilmapiirin ystävälliseksi sekä asiakassuhteensa lisäarvoa tuottavaksi. Työntekijöillä on erityinen vastuu varmistaa, että asiakkaat saavat tietoa asianmukaisten liiketoimintatapojen mukaisesti. Työntekijöiden on pyrittävä varmistamaan, että asiakkaat tietävät taloudellisten päätöstensä seuraukset, myös mahdolliset tappioriskit. Nykyisten ja entisten asiakkaiden valitukset on käsiteltävä viivyttämättä ja oikeudenmukaisesti ja noudattaen sovellettavia lakeja ja määräyksiä. Säästöpankkiryhmässä on laadittu ohjeet valitusten käsittelyprosessin tueksi. Kaiken viestinnän kaikkien kanavien kautta kaikille kohderyhmille on oltava avointa, todenmukaista ja puolueetonta. Työntekijöiden on keskityttävä tarjoamaan asiakkaille selkeää ja läpinäkyvää tietoa. Näitä täydentävät ryhmän viestinnän periaatteet.

Säästöpankkiryhmässä on tärkeää, että jokainen työntekijä tietää oman työnsä merkityksen tavoitteidemme toteutumisen kannalta. Säästöpankkiryhmän asiakkaat arvostavat säästöpankkilaisten erinomaista palveluasennetta, asiantuntevaa ja henkilökohtaista palvelua sekä helppoa asiointia. Oheiset kohdat otetaan huomioon asiakaspalvelussa ja henkilöstön kesken. Säästöpankkiryhmä tekee vuosittain henkilöstökyselyn. Tämän lisäksi henkilöstö saa antaa palautetta jatkuvasti erilaisissa kyselyissä. Vuosittain pidetään kehitys- ja tavoitekeskustelut, joiden tueksi pidetään säännölliset valmennuskeskustelut.

Henkilöstölle on tärkeää, että Säästöpankkiryhmä ja oma pankki menestyvät ja henkilöstö on valmis panostamaan siihen. Säästöpankkiryhmässä ajatellaan, että jokainen työntekijä on oman

työnsä asiantuntija. Jokaisella on mahdollisuus ja vastuu oman osaamisen jatkuvasta kehittämisestä. Menestyminen toimialamme murroksessa edellyttää jokaiselta oman asiantuntemuksen jatkuvaa ylläpitoa ja kehittämistä.

Vuoden aikana panostimme voimakkaasti Säästöpankkiryhmän koulutustarjonnan määrään ja laatuun. Vuonna 2017 Ryhmän koulutustarjonta oli monipuolista. Vuoden aikana toteutettiin yhteensä yli 300 koulutustilaisuutta, joista selkeästi yli puolet pidettiin video- tai verkkokoulutuksena. Tarjonta kasvoi merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna. Koulutusten teemoja olivat mm. erityisesti digitalisoituminen, säästäminen ja sijoittaminen sekä yritysliiketoiminta. Koulutuksia seurataan pitkälti pankki ja tuoteyhtiötasoisesti koulutustuntien ja -päivien osalta, joten kattavaa seurantaa vasta kehitetään ryhmäkokonaisuutta ajatellen.

Säästöpankkiryhmän henkilöstön määrä vuonna 2017 oli keskimäärin 1 343. Henkilöstön määrä kokonaisresurssiksi muutettuna oli tilikaudella keskimäärin 1 330. Henkilöstöstä oli naisia 77 ja miehiä 23 prosenttia, missä ei tapahtunut muutosta edellisvuoteen. Henkilökunnan keski-ikä laski ja oli 41,5 vuotta. Henkilökunnan kokonaisvaihtuvuus oli 3,2 prosenttia.

Säästöpankkiryhmässä kaiken tekemisen perustana ja voimavarana on hyvinvoiva henkilöstö, jonka jaksamisesta pidetään huolta. Yleisempiä ryhmässämme käytössä olevia hyvinvoinnin edistämisen keinoja ovat mm. virkistyspäivät, liikunta- ja kulttuuriedut, ergonomiatarkastukset sekä tiivis yhteistyö työeläkeyhtiöiden ja työterveyshuollon kanssa hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Olemme jo kolmena vuotena peräkkäin suorittaneet Säästöpankkiryhmän koko henkilöstölle kohdistuvan "Minä yhteisen menestyksen rakentaja" -henkilöstökyselyn. Kyselyn vastausprosentti on ollut hyvin korkea ja vuonna 2017 saavutettiin ennätys, tämä oli 93 %. Henkilöstökyselyn tulos on tärkeä koko ryhmätason mittari. Vuonna 2017 koko kyselyn keskiarvo oli 1,38 (asteikolla miinus kahdesta plus kahteen). Tulos on hyvällä tasolla ja pysyi lähes samalla tasolla kuin vuonna 2016 (1,40). Kyselyssä kysymme tarkemmin seuraavista teemoista: osaaminen, asenne ja motivaatio, esimiestaidot ja työyhteisötaidot, tuloksellisuus, Säästöpankkikokemus ja Säästöpankkiryhmä. Kyselyn tulosten perusteella on tehty tarkemmat kehitys- ja toimenpidesuunnitelmat yhdessä koko henkilöstön kanssa. Suunnitelmien toteutumista seurataan säännöllisesti.

Vuonna 2017 tehdyn henkilöstökyselyn tulosten pohjalta valittiin "Työyhteisön hyvinvointi - yhteishengen ja yhdessä onnistumisen merkitys" yhdeksi tärkeimmäksi ylläpidettäväksi ja kehitettäväksi teemaksi. Konkreettisine keinoina tämän tavoitteen saavuttamiseksi, nostettiin mm. työyhteisötaitojen kehittäminen, arkiset teot ja vapaamuotoinen yhdessä tekeminen sekä mahdollisuus jatkuvaan osaamisen kehittämiseen.

Työyhteisön hyvinvoinnin tilannetta seurataan jatkuvasti mm. kehitys- ja valmennuskeskusteluissa, tiimipalaverissa, erilaisilla henkilöstökyselyillä sekä jatkuvalla palautteenannon kanavalla, kuten Pulssi-kyselyllä.

Säästöpankkiryhmässä kunnioitetaan ihmisoikeuksia ja pyritään estämään syrjintää kaikessa toiminnassa. Omaan toimintaamme ei suoraan liity välittömästi merkittäviä ihmisoikeusriskejä tai -vaikutuksia, mutta tällaisia vaikutuksia voi kuitenkin liittyä toimitusketjuun tai sijoitus- ja rahoituskohteiden toimintaan. Sijoitustoiminnassamme huomioidaan kohdeyritysten sosiaalinen vastuu. Vastuulliseen sijoittamiseen liittyviä ihmis- ja työoikeusasioita on kuvattu tarkemmin osioissa FS10 JA FS11.

Ympäristövastuu

Säästöpankkiryhmä kantaa huolta ympäristöstä vastuullisena suomalaisena pankkiryhmänä. Säästöpankin liiketoiminta ei ai-

heuta merkittäviä suoria ympäristövaikutuksia, mutta haluamme päivittäisillä teoillamme huolehtia ympäristöstä. Kannustamme henkilöstöä julkisen liikenteen käyttöön, korvaamme työmatkoja ja neuvotteluita puhelin- ja videopalavereilla sekä suosimme ympäristöystävällisiä hankintoja.

Välillisiä vaikutuksia ympäristöön voi kuitenkin syntyä sijoitusten kautta. Sijoitustoiminnassamme huomioidaan ESG-asiat (environmental, social, governance), joihin kuuluvat esimerkiksi ympäristövaikutukset. Ympäristövastuuta sijoitustoiminnassa on käsitelty tarkemmin osioissa FS10 ja FS11.

Taloudellinen vastuu

Taloudellinen vastuu pitää sisällään muun muassa hyvän kannattavuuden, vakavaraisuuden ja maksuvalmiuden, hyvän hallintotavan ja vastuullisen johtamisen. Säästöpankkiryhmä haluaa, että sen asiakkaat ja kumppanit voivat luottaa pankin arviointikykyyn ja vastuullisuuteen kaikissa tilanteissa.

Taloudellinen vastuullisuus edellyttää, että Säästöpankkiryhmän kaikki yhteisöt pitävät huolta omasta vakavaraisuudestaan ja maksuvalmiudestaan huonojenkin suhdanteiden aikana. Eri-tyistä juuri Säästöpankeille on se, että Säästöpankit kantavat vastuuta paikallisen väestön säästämisen ja taloudellisen hyvinvoinnin edistämisestä.

Säästöpankit eivät esimerkiksi myönnä asiakkailleen liian suuria lainoja tai luottoja, joista asiakkaat eivät selviytyisi tai jotka veisivät heidän taloutensa liian tiukoille.

Säästöpankkiryhmä tuntee vastuuta myös Suomen taloudesta. Säästöpankit maksavat kaikki verot suoraan Suomeen, eivätkä harjoita kyseenalaista verosuunnittelua. Vuonna 2017 tuloveroja maksettiin 16,3 miljoonaa euroa. Säästöpankkiryhmä työllistää rahoitus- ja palvelualan ammattilaisia eri puolilla maata ja on aktiivisesti mukana Finanssialan toimikunnissa kehittämässä Suomen pankkitoimintaa.

Oman henkilöstön lisäksi Säästöpankki työllistää Suomessa muutenkin, esimerkiksi hankintojen kautta. Tästä esimerkkinä on vuonna 2017 avattu Säästöpankki Optian uusi pääkonttori, jonka rakentamisessa käytettiin paikallisia toimijoita.

Lahjonnan ja korruption torjunta

Säästöpankkiryhmässä noudatetaan Hyvän liiketavan periaatteita, joiden mukaisesti kaikkien Säästöpankkiryhmässä työskentelevien tulee toimia roolista, asemasta ja toimipaikasta riippumatta. Hyvän liiketavan periaatteet ovat osa uuden henkilön perehdytystä. Periaatteiden sisällöstä viestitään säännöllisesti henkilöstölle ja periaatteet kattavat yleiset toimintaperiaatteet siitä, miten toimitaan hankalissa tilanteissa. Yksityiskohtaisemmat toimintaohjeet täydentävät näitä periaatteita ja ovat koko henkilökuntamme saatavilla.

Säästöpankkiryhmässä ei sallita korruptiota missään muodossa, eikä sitä suvaita liiketoiminnassa eikä liikekumppanuuksuhteissa. Säästöpankkien yhteenliittymään kuuluvat yhteisöt tekevät yhteistyötä viranomaisten kanssa lahjonnan ja korruption estämiseksi. Säästöpankkiryhmän periaatteita on kuvattu tarkemmin tämän raportin kohdassa G4-SO4.

Riskienhallinta

Riskienvälitys ja compliance -toiminto valvoo myös ei-taloudellisia riskejä. Compliance -toiminnon vastuulla on varmistaa, että säännösten noudattamista ja vaatimustenmukaisuutta noudatetaan. Ei-taloudellisten riskien realisoituminen heikentäisi Säästöpankkiryhmän mainetta ja aiheuttaisi mahdollisia vahinkoja sekä asiakkuuksissa ja muissa sidosryhmissä. Ei-taloudelliset riskit ovat osa liiketoiminnan säännöllisesti tekemiä riskikartoituksia. Uusien tuotteiden ja palvelujen kehittämisprosessissa otetaan huomioon myös mahdolliset ei-taloudelliset riskit. Riskienhallinta on osa jokapäiväistä tekemistä ja henkilöstöä koulutetaan ja ohjeistetaan säännöllisesti riskienhallinnasta.

SIDOSRYHMÄT (G4-24, G4-25, G4-26, G4-27, G4-PR5)

Säästöpankkiaatteen mukaisesti yhteistyö sidosryhmien kanssa ja sidosryhmien hyvinvointi ovat tärkeitä Säästöpankkiryhmälle. Sidosryhmiämme ovat ne ryhmät, jotka olennaisesti vaikuttavat meihin ja joihin meidän toiminnallamme on vaikutusta. Säästöpankit toimivat paikallisen yhteisön mukana ja ottavat sidosryhmänsä huomioon päätöksissään ja toiminnassaan. Sidosryhmiltä saatava palaute ja heidän kanssaan käytävä keskustelu auttaa meitä löytämään uusia kehityskohteita ja parantamaan toimintaamme. Viestimme aktiivisesti sidosryhmiemme kanssa eri kanavien, kuten tiedotteiden, verkkosivujen ja sosiaalisen median kautta. Haluamme pitää yllä mahdollisimman avointa keskustelua eri sidosryhmiemme kanssa. Asiakkaiden kanssa viestiminen tapahtuu suurimmaksi osin konttoreissa, internetin välityksellä eri kanavissa tai puhelimitse.

Säästöpankin sidosryhmiä ovat:

- Asiakkaat
- Henkilöstö
- Säästöpankkien hallitukset ja isännät
- Säästöpankkisäätiöt

- Tutkimussäätiö
- Paikalliset yhteisöt
- Tuote- ja palveluyhtiöt
 - Säästöpankkien Keskuspankki Suomi Oyj, Sp-Kiinnitysluottopankki Oyj, Sp-Rahastoyhtiö Oy, Sp-Henkivakuutus Oy, Sp-Koti oy, Säästöpankkien Holding Oy, Oy Samlink Ab, Säästöpankkipalvelut Oy
- Yhteistyökumppanit
- Sijoittajat
- Koulut ja yliopistot
- Yhteiskunnalliset tahot: viranomaiset, toimialajärjestöt
- Media

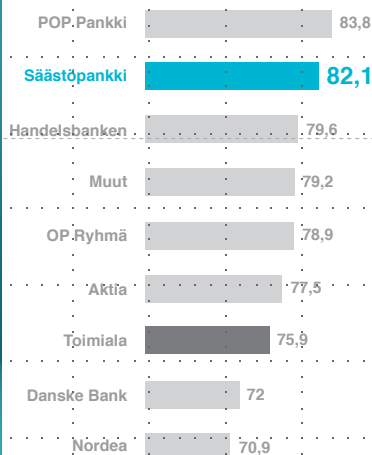
Asiakkaiden tyytyväisyyttä palveluihimme mittaamme asiakas tyytyväisyystutkimuksilla, joiden perusteella kehitämme tuotteitamme ja palveluitamme. Myös päivittäisessä kanssakäymisessä esiin nousee asiakkaille tärkeitä asioita. Esiin nostetut asiat liittyvät enimmäkseen pankkiasioinnin käytäntöihin; mobiilipalveluiden parantamiseen, verkkotapaamismahdollisuuksiin sekä mahdollisuuksiin asioida omassa konttorissa. Myös henkilöstön tyytyväisyyttä mitataan henkilöstötyytyväisyyskyselyillä, joiden perusteella kehitämme työtapojamme ja työympäristöämme.

Lähde: EPSI Rating 2017



Onnistuja asiakaskokemuksessa

ASIAKASTYYTYVÄISYYS Pankki – yksityisasiakkaat 2017



ASIAKKUUSINDEKSI 2017 Asiakaskokemus



TALOUDELLISET VAIKUTUKSET

G4-EC2 Ilmastonmuutoksen aiheuttamat taloudelliset seuraamukset sekä muut riskit ja mahdollisuudet liittyen organisaation toimintaan

Välillisiä vaikutuksia ympäristöön voi syntyä Sp-Rahastoyhtiö Oy:n sijoitusten kautta. Ilmastonmuutoksesta johtuvilla riskeillä ja ympäristöön liittyvällä sääntelyllä voi olla myös merkittäviä taloudellisia vaikutuksia etenkin tietyillä toimialoilla tai maantieteellisen sijainnin osalta. Rahastoyhtiö pyrkii kohdistamaan sijoituksiaan sellaisiin yrityksiin, jotka huomioivat toiminnassaan ympäristöarvot ja kestävä kehityksen.

YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET (G4-EN17, G4-EN19)

Ympäristövaikutukset otetaan Säästöpankkiryhmässä huomioon esimerkiksi mahdollistamalla henkilöstölle etätyöt sekä osallistuminen palavereihin ja koulutuksiin video- tai puhelinyhteydellä. Otamme ympäristön huomioon myös muussa päivittäisessä toiminnassamme; kannustamme henkilöstöä julkisen liikenteen käyttöön sekä turhan paperin vähentämiseen ja jätteiden lajitteluun työpaikalla.

Sijoitustoiminnan osalta Sp-Rahastoyhtiö Oy huomioi kohdeyritysten ympäristövastuun. Kehitämme jatkuvasti sijoitusten ympäristötekijöiden, kuten hiilijalanjäljen, raportointia ja seuranta.

SOSIAALISET VAIKUTUKSET

Henkilöstö ja työolosuhteet: Työllistäminen

G4-LA1 Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain

Uutta henkilöstöä palkattiin vuoden aikana laajasti koko ryhmän pankkeihin ja yhtiöihin. Uusia työsuhteita oli yhteensä 302. Uuden palkatun henkilöstön keski-ikä oli 36 vuotta. Uusista työsuhteista naisten osuus oli 79 % ja miesten osuus 21 %. Kokonaisvaihtuvuus oli 3,2 %.

Henkilöstö ja työolosuhteet: Henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet

G4-LA4 Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusajaksi ja sen sisältäminen kollektiivisiin työehtosopimuksiin

Noudatamme kaikessa toiminnassamme kansallista lainsäädäntöä. Olennaisissa toiminnan muutoksissa noudatamme voimassa olevaa työlainsäädäntöä.

Säästöpankkiryhmän toimiva johto varmistaa, että henkilöstö on tietoinen ja ymmärtää pankkisalaisuusvaatimukset. Henkilöstö allekirjoittaa vaitiolo- ja pankkisalaisuussitoumukset työsuhteen alkaessa. Käyttövaltuushallinnalla ja sisäisellä valvonnalla pyritään minimoimaan mahdollisuuksia henkilöstön menettelyvirheisiin ja väärinkäytöksiin. Henkilötietojen huolellinen ja varovainen käsittely on aina ensisijalla ja tietoja käsitellään sääntelyn mukaisesti.

On tärkeää, että työntekijät kohtelevat kaikkia asiallisesti ja kunnioittavasti. Säästöpankkiryhmässä ei hyväksytä eriar-

voiseen asemaan asettamista etnisen taustan, sukupuolen, uskonnon, iän tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Minkäänlaista syrjintää tai ahdistelua ei sallita.

Henkilöstö ja työolosuhteet: Työterveys ja -turvallisuus

G4-LA5 Osuus työvoimasta, joka on edustettuna virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveyttä ja -turvallisuutta valvovissa ja neuvoa-antavissa toimikunnissa

Ryhmässä työsuojelun yhteistoiminta on järjestetty lain edellyttämällä tavalla.

G4-LA6 Tapaturmatyypit, tapaturmataajuus, ammattitautitaajuus, menetetyt työpäivät, poissaolot ja työhön liittyvät kuolemantapaukset jaoteltuna alueittain ja sukupuolen mukaan

Säästöpankkiryhmän toimiva johto varmistaa, että tehtävien hoitamiseen on varattu oikein mitoitettu henkilöstö ja liiketoiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi erityisesti avaintehtäviä hoitavilla henkilöillä on varahenkilöt sairastumisen, tapaturmien tai yllättävän palvelussuhteen päättymisen varalta.

Sairauspoissaolojen osuus säännöllisestä työajasta vuonna 2017 oli 3,1 %. Ei muutosta edelliseen vuoteen.

G4-LA7 Työntekijät, jotka työskentelevät työtehtävissä, joissa on suuri esiintymistiheys ja riski tietyille sairauksille

Ei ole työtehtäviä, joissa olisi tunnistettu riskejä tai suurta esiintymistiheyttä sairauksille.

G4-LA 8 Ammattiliittojen kanssa tehtyjen sopimusten sisältämät terveys- ja turvallisuusteemat

Finanssialan työnantajaliitto ja työntekijäliitot toteuttivat vuonna 2015-2016 Hyvinvoiva finanssiala -hankkeen, jonka tavoitteena oli alan työhyvinvoinnin, tuottavuuden ja kilpailukyyn lisääminen. Säästöpankkiryhmä oli laajasti edustettuna hankkeessa, ja se on hyödyntänyt hankkeen tuotoksia omassa kehitystyössään.

Henkilöstö ja työolosuhteet: Koulutus

G4 LA10 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat, jotka tukevat henkilöstön jatkuvaa työllisyyttä ja antavat tukea työsuhteen päättymistilanteissa

Osaaminen on strateginen menestystekijämme. Tunnistamme henkilöstön osaamisvaateita ja ennakoimme niiden muutoksia jatkuvasti osana suunnitelmallista osaamisen johtamista.

Osaamisen kehittämisen tueksi Säästöpankkiryhmässä on oma sisäinen Sp-Akatemia, jonka tehtävä on varmistaa henkilöstön jatkuva osaamisen kehittyminen. Akatemia suunnittelee ja toteuttaa monipuolisesti oppimispolkuja ja koulutussisältöjä, joilla haluamme vastata finanssialan nopeasti muuttuviin osaamisvaateisiin ja siten tukea henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja jatkuvaa työllisyyttä. Valmentavalla esimiestyöllä, koko työyhteisön vuoropuhelulla ja työssä harjoittelemisella varmistetaan, että arjen tekeminen on mielekästä ja kehittävää.

Ryhmässä suoritettiin vuonna 2017 yhteensä noin 60 finanssialan, sijoituspalveluiden tai myynnin erikoisammattitutkintoa. Johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET) suoritti 13 henkilöä.

G4-LA 11 Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus

Henkilöstön riittävällä osaamisella ehkäistään osaamattomuudesta johtuvia operatiivisten riskien toteutumia. Säästöpankkiryhmän palveluksessa työskentelevien ja rekrytoitavien henkilöiden ammattitaitovaatimus suhteutetaan työtehtäviin. Ammattitaidolla tarkoitetaan henkilön kelpoisuutta, riittävää koulutusta ja kokemusta sekä henkilön kykyä suoriutua tehtävistään. Henkilöstön osaaminen ja koulutustarve arvioidaan vuosittaisissa henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa. Lisäksi henkilöstön työhyvinvointia mitataan ilmapiiritutkimuksella. Uuden työntekijän hyvämainaisuuteen ja taustoihin kiinnitetään erityistä huomiota.

Ryhmän koko henkilöstö on kehityskeskustelujen piirissä. Kehityskeskusteluiden painopisteet ovat strategian viestimisessä sekä osaamisen ja suorituksen johtamisessa. Keskusteluissa arvioidaan suoritusta ja sovitaan osaamisen kehittämisestä.

FS13 Finanssipalveluiden saatavuus haja-asutusalueilla tai alikehittyneillä talousalueilla jaoteltuna palvelutyypeittäin

Säästöpankin konttoreita sijaitsee kattavasti ympäri Suomea, myös pienemmillä paikkakunnilla. Säästöpankki tarjoaa konttoreiden lisäksi mahdollisuuden pankkiasioiden hoitamiseen puhelin-, verkko- ja mobiilipalveluiden avulla, jotka ovat jokaisen asiakkaan saatavissa. Asiakkaiden tasavertaisuutta käsitelty tarkemmin yllä kohdassa Vastuullisuuden toteuttaminen olennaisten näkökohtien osalta -otsikon alla.

G4-SO3 Lahjontaan liittyvän riskiarvioinnin läpikäyneiden liiketoimintayksiköiden lukumäärä ja prosenttiosuus sekä tunnistetut merkittävät riskit

Tavanomaiseen liikesuhteiden hoitamiseen kuuluu toisinaan lahjojen ja vieraanvaraisuuden tarjoaminen, antaminen ja vastaanottaminen. Nämä voidaan tulkita tapauskohtaisesti myös lahjonnaksi, minkä vuoksi kaikkien työntekijöiden on harkittava erittäin huolellisesti lahjojen vastaanottamista tai niiden antamista asiakkaille, toimittajille tai muille henkilöille, joiden kanssa he ovat työssään tekemisissä.

Ryhmässä noudatetaan riskienhallinnan periaatteita, jonka mukaisesti ryhmän operatiiviset - ja compliance-riskit kartoitetaan ja arvioidaan säännöllisesti. Arviointi perustuu erikseen määriteltyihin riskeihin sekä liiketoiminnassa tunnistettuihin riskeihin. Riskiarvioinnissa ei ole tunnistettu lahjontaan liittyviä merkittäviä riskejä.

G4-SO4 Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus

Säästöpankkiryhmässä noudatetaan Hyvän liiketavan periaatteita, joiden mukaisesti kaikkien Säästöpankkiryhmässä työskentelevien tulee toimia roolista, asemasta ja toimipaikasta riippumatta. Hyvän liiketavan periaatteet ovat osa uuden henkilön perehdytystä. Periaatteiden sisällöstä viestitään säännöllisesti henkilöstölle. Yksityiskohtaiset toimintaohjeet täydentävät näitä periaatteita.

Säästöpankkiryhmässä ei sallita korruptiota missään muodossa, eikä sitä suvaita liiketoiminnassa tai liikekumppanuussuhteissa. Säästöpankkien yhteenliittymään kuuluvat yhteisöt tekevät yhteistyötä viranomaisten kanssa lahjonnan ja korruption estämiseksi.

Korruptionvastaisessa työssä sovelletaan seuraavia kolmea periaatetta:

- Säästöpankkien yhteenliittymään kuuluvat yhteisöt ja sen työntekijät eivät ota vastaan eivätkä pyydä minkäänlaisia lahjuksia.
- Säästöpankkien yhteenliittymään kuuluvat yhteisöt vastustavat jyrkästi voitelumaksuja.
- Säästöpankkien yhteenliittymään kuuluvien yhteisöjen työntekijät antavat ja vastaanottavat ainoastaan rahalliselta arvoltaan vähäisiä lahjoja.

Oikean ja väärän välistä rajaa voi olla joskus vaikea määrittää. Jos työntekijä on asiasta epävarma, hänen tulee ottaa yhteyttä esimieheen. Tätä kohtaa täydentää lahjoja ja vieraanvaraisuutta koskevat tarkemmat eettiset toimintaohjeet.

Eturistiriidat voivat saattaa Säästöpankkiryhmän rehellisyyden ja toiminnan ammattimaisuuden epäilyksenalaisiksi, ja niitä on vältettävä. Eturistiriidat voi syntyä missä tahansa Säästöpankkiryhmän liiketoimintayksikössä, jos asiakkaille tarjotaan palvelua, joka voi hyödyttää Säästöpankkiryhmään kuuluvia yhteisöjä (tai sen työntekijöitä tai toista asiakasta, jonka lukuun Säästöpankkiryhmään kuuluva yhteisö toimii) tai josta voi olla haittaa Säästöpankkiryhmän asiakkaille. Tätä täydentää erillinen Säästöpankkien yhteenliittymään kuuluville yhteisöille laadittu toimintaohje ristiriitatilanteiden estämiseksi ja käsittelemiseksi.

Säästöpankkiryhmällä on rahanpesulain mukaiset asiakkaan tuntemisen ja jatkuvan seurannan menetelmät jotka kattavat henkilöstön koulutuksen, ohjeistuksen ja suojelun. Epäilyttäviä tapahtumista raportoidaan rahanpesun selvittelykeskukselle lainsäädännön vaatimusten mukaisesti. Henkilöstön tulee vuosittain suorittaa kaikille pakollinen asiakkaan tuntemiseen ja rahanpesun estämiseen liittyvä sisäinen koulutusohjelma, jonka osalta seurataan, että jokainen henkilöstöön kuuluva tämän suorittaa.

G4-SO5 Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet

Ei tapauksia vuonna 2017.

G4-SO8 Merkittävien lainsäädännön ja säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahamääräinen arvo määrä sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä

Ei sakkoja tai sanktioita vuonna 2017.

G4-SO11 Yhteiskunnallisiin vaikutuksiin liittyvän valitusmekanismin kautta rekisteröityjen, käsiteltyjen ratkaistujen epäkohtien lukumäärä

Ei valituksia vuonna 2017.

G4-PR4 Tuote- ja palveluinformaatioon ja -merkintöihin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan

Ei rikkomuksia vuonna 2017.

G4-PR7 Markkinointiviestintään, mainontaan ja sponsorointiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan

Ei rikkomuksia vuonna 2017.

G4-PR9 Tuotteiden ja palveluiden käyttöön liittyvän lainsäädännön ja säännösten rikkomisesta aiheutuneiden merkittävien sakkojen rahamääräinen arvo

Ei sakkoja vuonna 2017.

Vastuullinen sijoittaminen (FS10 & FS11)

Säästöpankkiryhmän Säästöpankkien omistama sijoitusrahasto- ja varainhoitoyhtiö Sp-Rahastoyhtiö Oy on sitoutunut huomioimaan ympäristön, yhteiskunnallisen vastuun ja hyvän hallintotavan sijoitustoiminnassaan. Näistä tekijöistä käytetään usein lyhennelmää ESG (environmental, social, governance).

Uskomme, että vastuullinen sijoittaminen edistää saavuttamaan hyvää pitkän aikavälin tuottoa. ESG-tekijöiden huomioiminen auttaa sijoituskohteisiin liittyvien riskien hallinnassa sekä mahdollisuuksien löytämisessä, sillä vastuullistekijöillä ja niihin liittyvällä sääntelyllä voi olla merkittäviä taloudellisia vaikutuksia. Vastuullisen sijoittamiseen koskevien riskien toteutuminen voisi heikentää myös Säästöpankkiryhmän mainetta ja aiheuttaa vahinkoa asiakas- ja sidosryhmäsuhteissa. Tavoitteenamme on lisäksi edistää muutosta kohti kestävämpää yritystoimintaa ja yhteiskuntaa. Sp-Rahastoyhtiö Oy on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet vuonna 2014 ja on FINSIF ry:n eli Suomen vastuullisen sijoittamisen yhdistyksen jäsen.

Sp-Rahastoyhtiö Oy:n käyttämät lähestymistavat vastuulliseen sijoittamiseen ovat integraatio, normipohjainen tarkastelu ja kiistanalaisten aseiden poissulkeminen sekä aktiivinen omistajuus. Vuonna 2017 kehitimme vastuullisen sijoittamisen prosessiamme ja uudeksi palveluntarjoajaksemme valikoitui MSCI ESG Research. Käyttöön otetun MSCI ESG Manager -työkalun avulla pystymme tehokkaammin ja syvällisemmin analysoimaan yritysten sekä salkkujemme vastuullisuutta ja siihen liittyviä riskejä, mahdollisuuksia ja kehittymistä.

Vuoden 2017 aikana lisäsimme tietoisuutta vastuullisesta sijoittamisesta Säästöpankkiryhmässä. Järjestimme säännöllisesti sijoitustoiminnon ja varainhoidon yhteisiä palaveria koskien ESG-asioita. Säästöpankkien tilaisuuksissa sekä verkkoseminaareissa Sp-Rahastoyhtiö Oy piti yhteensä neljä esitystä vastuulliseen sijoittamiseen liittyen.

Integraatio

Sp-Rahastoyhtiö Oy:ssä vastuullisuuden periaatteiden soveltaminen on integroitu suoraan osaksi sijoitusprosessia, eli ESG-tekijöiden huomioiminen ja arviointi tapahtuvat osana sijoituspäätöksentekoa. Salkunhoitaja arvioi sijoituskohteen vas-

tuullisuuteen liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia osana muuta sijoituskohteen analyysiä.

Suorien osakesijoitusten sekä yrityslainojen osalta suosimme vastuullisesti toimivia yrityksiä, jotka huomioivat toimintansa ympäristö- ja sosiaaliset tekijät. Ympäristön osalta tarkoitetaan mm. kestävä kehityksen, luonnon monimuotoisuuden ja energiakysymysten huomioimista. Yhteiskunnallisen vastuun alle kuuluvat mm. henkilöstöpolitiikka ja työolosuhteet, ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja tasa-arvo, lähiyhteisön huomioiminen sekä vastuu tuotteesta. Hyvän hallintotavan tarkasteluun sisältyvät esimerkiksi hallituksen riippumattomuus ja palkitseminen, veronmaksu sekä korruptio- ja lahjontavastainen toiminta. Ulkoisten rahastosijoitusten osalta pyrimme löytämään yhteistyökumppaneita, joiden sijoitusfilosofia ja lähestymistapa vastaavat omia valintojamme. Vastuullisuus on yksi arviointiperuste yhteistyökumppania valittaessa.

Ulkoisen palveluntarjoajan lisäksi käytämme vastuullisuuden arvioimisessa yritysten vastuullisuusraportteja, uutisia, kansalaisjärjestöjen sekä muiden julkisten tietolähteiden kautta saatavia tietoja. Vuonna 2017 aloimme arvioida ja seurata suoria osakesijoituksia sekä yrityslainoja sisältävien rahastojen vastuullisuutta ja niiden kehitystä MSCI ESG Manager -työkalun avulla.

Kansainvälisten normien seuranta ja kiistanlaiset aseet

Normipohjaisen tarkastelun kautta pyrimme välttämään yrityksiä, joilla on ongelmia kansainvälisten normien noudattamisessa. Suljemme suorien sijoitustemme sijoitusavaruuden ulkopuolelle yritykset, jotka jatkuvasti rikkovat kansainvälisiä ihmisoikeus-, työelämä- ja ympäristösopimuksia sekä hyviä hallintotapakäytäntöjä. Olemme mahdollisesti yhteydessä joko suoraan tai sidosryhmien kautta yritykseen ja pyrimme selvittämään yrityksen mahdollisuudet ja halukkuuden korjata rikkeen taustalla olevat tekijät. Toistuva normeja rikkova liiketoimintamalli johtaa sijoituksesta luopumiseen.

Suljemme pois myös kiistanalaisia eli kansainvälisin sopimuksin kiellettyjä aseita valmistavat, myyvät tai markkinoivat toimijat. Käymme säännöllisesti läpi kaikki suorat osakesijoituksemme ja yrityslainamme sekä normirikkeiden ja kiistanalaisten aseiden osalta. Normiseurantaan ja kiistanalaisiin aseisiin liittyvässä seurannassa käytetään apuna ulkopuolista palveluntarjoajaa.

Vuonna 2017 läpikäymisen perusteella päätimme myydä yhden yrityksen omistukset pois kiistanalaisiin aseisiin liittyvästä toiminnasta johtuen. Tämän lisäksi käsitelimme neljä vakavamman YK:n Global Compact -sopimusta vastaan olevaa rikettä, joista kolmessa tapauksessa päädyttiin pitämään omistukset toistaiseksi, mutta yritys on erityisellä tarkkailulistallamme. Yhden rikkeen kohdalla teimme päätöksen, ettemme lisää omistuksia kyseisessä yrityksessä, ennen kuin saamme lisätietoa rikkeestä. Näistä rikkeistä kaksi koski yrityslainoihin ja kaksi osakesijoituksiin liittyviä omistuksia.

Aktiivinen omistajuus

Sp-Rahastoyhtiö Oy on aktiivinen omistaja, mikä tarkoittaa mm. osallistumista omistamiemme yritysten yhtiökokouksiin sekä vuoropuhelua yritysten kanssa. Erityisesti seurataan niiden yhtiöiden kehitystä, joiden osakkeita rahastojen salkkuihin sisältyy. Pyrkimyksenä on lisätä avoimuutta, läpinäkyvyyttä sekä vastuul-

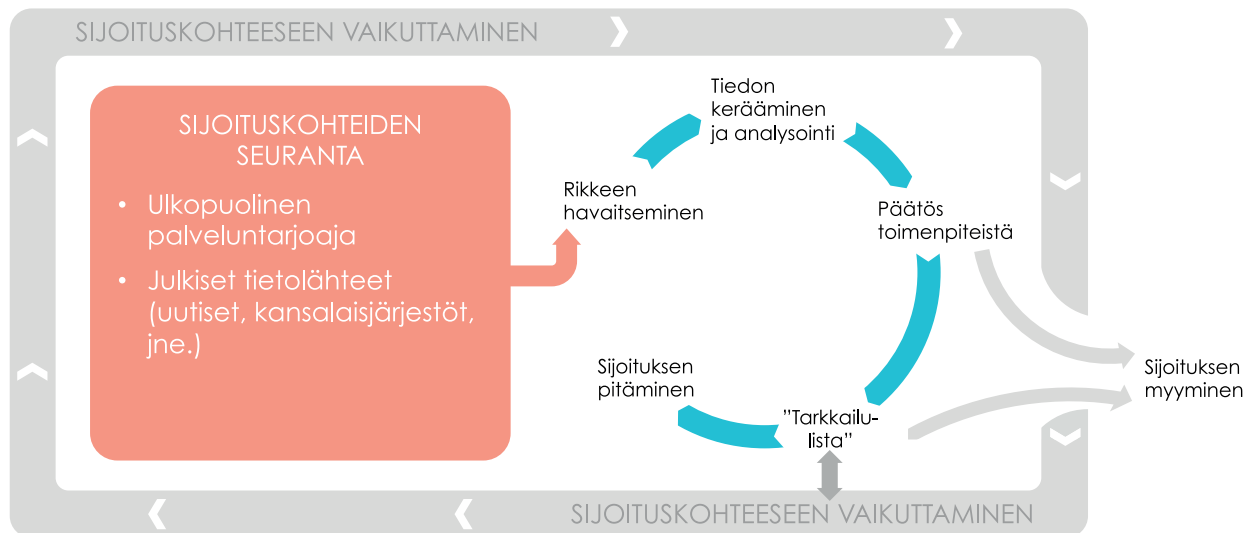
lisuuden toteutumista kohdeyritysten toiminnassa. Rahastoyhtiö pitää tarvittaessa suoraan yhteyttä kyseisiin yhtiöihin ja pyrimme vaikuttamaan siihen, että yritykset puuttuvat epäkohtiin ja edistävät vastuullista toimintatapaansa. Yritystapaamisissa Rahastoyhtiö keskustelee ESG-asioista ja korostaa niiden merkitystä.

Vuonna 2017 Sp-Rahastoyhtiö Oy tapasi pörssiyritysten ylintä johtoa ja sijoittajasuhteiden (IR) yksikköä säännöllisesti. Yhteensä tapasimme n. 25 % niistä yhtiöistä, joiden osakkeita Sp-Rahastoyhtiö oy:n hallinnoimat sijoitussalkut sisälsivät vuoden 2017 lopussa. Helsingin pörssiin listatuista yhtiöistä vastaava osuus oli n. 45 %.

Sp-Rahastoyhtiö Oy toteuttaa omistajapolitiikkaansa osallistamalla omistajaohjauksen periaatteiden mukaisesti rahastojen sijoituskohteena olevien yhtiöiden yhtiökokouksiin. Omistajapo-

litiikkamme on päivitetty viimeksi vuonna 2016. Sp-Rahastoyhtiö Oy harkitsee yhtiökokouksiin osallistumisen ottaen huomioon esityslistan sisällön ja rahastoyhtiön vaikutusmahdollisuudet yksittäisessä kokouksessa. Vuonna 2017 yhtiökokouksiin osallistumisen kriteerinä pidettiin rahastojen suhteellisen omistuosuuden suuruutta. Edellä mainitulla perusteella Sp-Rahastoyhtiö Oy:n hallinnoimista rahastoista kuusi osallistui keväällä 2017 suomalaisten osakeyhtiöiden varsinaisiin yhtiökokouksiin. Sijoitusrahastoista Säästöpankki Pienyhtiöt: 13 yhtiökokousta, Säästöpankki Kotimaa: 11, Säästöpankki Itämeri: seitsemän ja Säästöpankki Korke Plus: viisi. Lisäksi Säästöpankki Kotimaa -sijoitusrahasto oli edustettuna yhden suomalaisyhtiön nimitysvaliokunnassa. Syksyllä 2017 Säästöpankki Korke Plus, Säästöpankki Kotimaa ja Säästöpankki Pienyhtiöt osallistuivat yhden suomalaisen osakeyhtiön ylimääräiseen yhtiökokoukseen.

VASTUULLINEN SIOITTAMINEN



Normirikeseurannan ja vaikuttamisen prosessikuvaus.

Tarkemmin vastuullisen sijoittamisen periaatteista ja käytännöistä voi lukea osoitteessa www.saastopankki.fi.



Säästöpankki